

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PADA PT JADIN PRATAMA JAKARTA BARATPutri Hendiana¹, Suroto²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

putrihendiana49@gmail.com, dosen00488@unpam.ac.id**Abstract**

This study aims to determine the effect of communication and work motivation on the performance of employees in the Operational Division at PT Jadin Pratama, West Jakarta. This research employs a quantitative approach, with data collected through the distribution of questionnaires. The sample consisted of 72 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 26. The analytical techniques used include data instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that, partially, communication has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 10.544 + 0.738X_1$. The t-test result shows that the t-value is greater than the t-table value, namely $10.715 > 1.994$, with a significance level of 0.000. Furthermore, work motivation is also proven to have a positive and significant effect on employee performance, partially, as indicated by the regression equation $Y = 13.619 + 0.682X_2$. The t-test result shows that the t-value is greater than the t-table value, namely $11.488 > 1.994$, with a significance level of 0.000. Simultaneously, communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 6.203 + 0.427(X_1) + 0.433(X_2)$. The F-test result shows that the F-value is greater than the F-table value, namely $118.397 > 3.130$, with a significance level of 0.000.

Keywords: Communication, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional pada PT Jadin Pratama, Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 72 responden, yang diambil menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 10,544 + 0,738 X_1$, dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $10,715 > 1,994$ dengan signifikansi 0,000. Selanjutnya Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 13,619 + 0,682 X_2$, dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $11,488 > 1,994$ dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Komunikasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 6,203 + 0,427 (X_1) + 0,433 (X_2)$, dengan hasil uji f diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $118,397 > 3,130$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, dunia usaha dituntut untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan efisiensi dalam suatu badan usaha sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan daya saing dan keunggulan, sehingga mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang ketat. Pencapaian tujuan ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Tamara (2016) kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa (Lie dan Siagian, 2018). Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal guna meningkatkan kinerja serta mendorong peningkatan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Khaeruman (2021) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Kinerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan, yang semuanya berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkinerja tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat budaya perusahaan, dan menjaga keunggulan kompetitif.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Jadi Pratama, Jakarta Barat
Periode Tahun 2021-2024**

Indikator Penilaian	Target	Pencapaian				Interpretasi
		2021	2022	2023	2024	
Mutu Hasil Pekerjaan	100%	86%	87%	83%	78%	Belum Tercapai
Jumlah Pekerjaan yang terselesaikan	100%	88%	85%	82%	80%	Belum Tercapai
Komitmen dalam Menyelesaikan Tugas	100%	90%	87%	85%	81%	Belum Tercapai
Kemampuan Bekerja dalam Tim	100%	86%	84%	80%	78%	Belum Tercapai
Keaktifan dalam Mengambil Tindakan	100%	85%	82%	80%	77%	Belum Tercapai

Sumber: PT. Jadin Pratama Jakarta Barat (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil penilaian kinerja karyawan selama empat tahun terakhir, menunjukkan bahwa pencapaian pada seluruh indikator masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Terlihat pada indikator “keaktifan dalam mengambil tindakan” menjadi indikator yang paling rendah setiap tahunnya, hal ini mengindikasikan perlu adanya perbaikan.

Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat meningkatkan pemahaman, kolaborasi, dan koordinasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hamali dalam Safarini (2020) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan koordinasi, efektivitas kerja, serta hubungan yang harmonis antar anggota organisasi.

Tabel 2. Data Pra Survei Komunikasi Karyawan Divisi Operasional PT Jadin Pratama, Jakarta Barat

Indikator Penilaian	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Pemahaman	Instruksi kerja yang diberikan selalu mudah untuk saya pahami.	30	19	63%	11	37%
Kesenangan	Saya merasa nyaman dan dihargai ketika menyampaikan ide atau pendapat dalam rapat tim.	30	17	57%	13	43%
Pengaruh pada Sikap	Komunikasi yang baik di tempat kerja membuat saya lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat.	30	20	67%	10	33%
Hubungan yang Baik	Saya merasa atasan saya terbuka untuk mendengarkan masukan dan keluhan.	30	16	53%	14	47%
Tindakan	Informasi yang saya terima melalui komunikasi kerja membantu saya dalam mengambil keputusan yang tepat.	30	23	77%	7	23%

Sumber: Data Pra Survei PT Jadin Pratama, telah diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pra survei pada data tabel diatas, hasil tanggapan karyawan terkait komunikasi menunjukkan bahwa pada seluruh indikator masih terdapat penilaian “Kurang Setuju”, yang mengindikasikan perlu adanya perbaikan. Terlihat pada indikator “Hubungan yang Baik”, dimana mempunyai hasil presentase “Kurang Setuju” paling tinggi yaitu sebesar 47%, ini menunjukkan adanya kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Di samping komunikasi, motivasi juga merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk bekerja dengan optimal, semakin tinggi motivasi yang dimiliki tenaga kerja, semakin efektif dan baik hasil yang dapat dicapai. Arnawa dan Heryanda (2021) megatakan bahwa motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai sutau hal yang optimal. Motivasi kerja sangat penting karena menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk mencapai tujuan dan memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Tabel 3. Data Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan Divisi Operasional PT Jadin Pratama, Jakarta Barat

Indikator Penilaian	Pernyataan	Jumlah Responde n	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%

Indikator Penilaian	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan Fisiologis	Saya merasa gaji yang saya terima cukup unrtuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari.	30	16	53%	14	47%
Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan dan kesejahteraan yang memadai bagi karyawan.	30	21	70%	9	30%
Kebutuhan Sosial	Saya merasa atasan saya mendukung dan memberikan bimbingan yang saya butuhkan.	30	18	60%	12	40%
Kebuuhan Penghargaan	Saya mendapat pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja saya dari atasan atau rekan kerja.	30	19	63%	11	37%
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi saya di tempat kerja.	30	22	73%	8	27%

Sumber: Data Pra Survei PT Jadin Pratama, telah dioah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pra survei pada data tabel diatas, hasil tanggapan karyawan terkait motivasi kerja menunjukkan bahwa pada seluruh indikator masih terdapat penilaian “Kurang Setuju”, yang mengindikasikan perlu adanya perbaikan. Terlihat pada indikator “Kebutuhan Fisiologis” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “Kurang Setuju” tertinggi yaitu sebesar 47%, hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap tingkat penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari dan potensi permasalahan dalam kesejahteraan finansial karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, ditemukan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual terkait komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan divisi operasional pada PT Jadin Prtama, Jakarta Barat. Masalah komunikasi yang masih kurang efektif, tingkat motivasi kerja yang belum optimal dan kinerja karyawan yang cenderung menurun selama beberapa tahun terakhir. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Jadin Pratama, Jakarta Barat”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Onong Cahyana Effendi dalam Suryani dkk (2020:100) "Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media)". Komunikasi dapat dilakukan secara verbal atau nonverbal, seperti menggunakan bahasa, gestur tubuh, atau ekspresi wajah. Indikator komunikasi menurut Sutardji dalam Ansori dkk (2023), yaitu: 1. Pemahaman. 2. Kesenangan. 3. Pengaruh pada Sikap. Hubyngan yang Baik. 5. Tindakan.

Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Aziz dan Amruddin (2020:60) “Motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap) tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks dan hal itu merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme”. Dalam organisasi motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, meningkatkan kinerja, dan memberikan hasil yang terbaik. Indikator motivasi kerja menurut teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Dewi dan Harjoyo (2019:138-139), yaitu: 1. Kebutuhan Fisiologis. 2.

Kebutuhan Rasa Aman. 3. Kebutuhan Sosial. 4. Kebutuhan Penghargaan. 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman (2021:8) “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Amma dkk (2022:193), yaitu: 1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Tanggung Jawab. 5. Inisiatif.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:11).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT Jadin Pratama yang berlokasi di Jl. Raya Meruya Ilir No.88, RT.1/RW.5, Kembangan, RT.1/RW.5, Meruya Utara, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11620.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi operasional yang bekerja pada PT Jadin Pratama Jakarta Barat yang berjumlah 72 orang.

Sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh digunakan karena jumlah karyawan pada divisi operasional relatif kecil yaitu berjumlah 72 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ilmiah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono, (2017:199) “Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Dalam penelitian ini untuk pembobotan data, penelitian menggunakan skala pengukuran yaitu skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.203	2.247		2.761	.007
	Komunikasi	.427	.070	.456	6.081	.000
	Motivasi Kerja	.433	.063	.513	6.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi: $Y = 6,203 + 0,427 (X_1) + 0,433 (X_2)$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,203 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) telah berada pada angka 6,203 poin.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,427 berarti bahwa setiap penambahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X_1), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,427 poin, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,433 berarti bahwa setiap penambahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,433 poin, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis X_1 dan X_2 Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.544	2.773		3.803	.000
	Komunikasi	.738	.069	.788	10.715	.000
2	(Constant)	13.619	2.322		5.866	.000
	Motivasi Kerja	.682	.059	.808	11.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,715 dengan signifikansi 0,000 untuk variabel Komunikasi, dan nilai t hitung sebesar 11,488 dengan signifikansi 0,000 untuk variabel Motivasi Kerja. Karena kedua nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1,994 dan nilai signifikansi keduanya lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Komunikasi maupun Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis X_1 dan X_2 secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1264.515	2	632.257	118.397	.000 ^b
	Residual	368.471	69	5.340		
	Total	1632.986	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai f hitung sebesar 118,397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu 3,130 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,715 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,488 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 6,203 + 0,427 (X_1) + 0,433 (X_2)$. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa baik komunikasi maupun motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Selain itu, hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 118,397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel, dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 10,715 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik di dalam organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena komunikasi yang efektif memfasilitasi pemahaman tugas, kolaborasi, koordinasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terbuka.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 11,488 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

3. Komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari persamaan regresi yaitu $Y = 6,203 + 0,427 (X_1) + 0,433 (X_2)$. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa baik komunikasi maupun motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja: semakin baik komunikasi dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 118,397 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, dengan nilai yang relatif seimbang, menunjukkan bahwa keduanya sama-sama penting dan saling melengkapi dalam mendorong pencapaian kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amma, Y., Ahmad, Y., & Nur, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Astuti, D. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Barsah, Akhmar. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Bandung: Widia Media Utama.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuhan, M.S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khaeruman. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lie, D., & Siagian, H. (2018). *Manajemen SDM Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, . Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017.). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : Elekmedia.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. . Jakarta : Elekmedia Computindo .
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sudjana, & Nana. (2012). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto,D., & Wagiman. (2023). *Teori-teori Motivasi dalam Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Suryani, L., Karlina, D. & Cay. S. (2020). *Pengantar Manajemen*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Tamara.(2016). *Manajer Sumber Daya Manusia Modern*. Bandung: CV Alfabeta
- Terry, G. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jurnal

- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh komunikasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan Nafaz Collection. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Jurima)*. 3(2), 193-205.
- Azhar, A. G., & Syukuri, A. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappenas Divisi Biro SDM Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 8(1), 1-11.
- Aziz, N., & Amiruddin. (2020). Motivasi Guru Pendidikan Agama Ialam Dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 57-74.
- Belani, I. C., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 20-26.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 82.
- Fauziah, G & Sriwulandari, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Teluk Nada Kabupaten Tangerang. *Jurnal Semaarak*, 6(3), 119-136.
- Jahri, M., Sugiyanto, J., Jatmika, D., Nurhikmah, & Diana. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (Embiss)*, 1(4), 378-385.
- Mariastuti, S., & Eka, P. D. (2024). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Multivita di Kabupaten Bogor. *Jurnal Konsisten*, 1(1), 81-94.
- Maysheilla, T., & Praditya, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Print Group Corporation di Kota Yogyakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 486-495.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 3(1), 75-81.
- Pratama, A. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Mall Parung. *Jurnal Semarak*, 6(3), 58-72.
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Feasible*, 3(2), Agustus.
- Sembiring, R. G. P. B., & Irawati, L. (2024). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(1), 9-13.
- Suroto. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285-1292.

Wulandari, O. I., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store di Cabang Supermall Karawaci. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 138-157.